

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الآية

قال تعالى :

(وَعَدُّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا
الصَّالِحَاتِ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَأَجْرٌ عَظِيمٌ)
سورة المائدة - الآية

(9)

صدق الله

العظيم

الإهداء

إلي روح من كانت سبباً في نجاحي وتقدم مسيرتي

والدتي رحمها الله

إلي روح والدي الطاهرة رحمهم اللهإلي

الذين كانوا عوناً لي وسنداً لي أدباً وعلماً وإخلاصاً

أسرة الغدامسي وأسرة العمدة صالح

فهم من بهم انجزت ما أنا عليه

وأخص بالإهداء

خالتي حواء الغدامسي وعمتي خديجة صالح

يعجز التعبير حروفاً وكلماتاً فهم

علمي وذاتي

إلي ركيزتي ومرجعي

أستاذي الفاضل/ أزهرى الفضل

شكر وتقدير

الحمد لله والشكر له على جزيل نعمائه حمداً وشكراً يليقان بجلال وجهه
وعظيم سلطانه

الحمد لله الذي مكّني من إكمال هذا العمل المتواضع، والشكر والفضل من بعد
في هذه الدراسة الى جامعة السودان للعلوم ولتكنولوجيا منبغ المعرفة وروح
العلم الأصيل والشكر موجه منها الى جميع الأساتذة الأجلاء الذين ساهموا في
هذا العمل واخص الشكر إلى الدكتورة الجليلة د. **عرفة جبريل ابونصيب**
المشرفة على هذه الدراسة والتي جادت وما بذلت بجهد ولا وقت ولا رأى فلها
كل التقدير والاحترام لما تبذله في سبيل العلم والمعرفة جزاها الله خير وكذلك
الشكر موجه الى معالي **الأستاذ الدكتور احمد إبراهيم أبوسن** ذلك الهرم
الشامخ فى سماء العلم والمعرفة متعه الله بالصحة والعافية وكذلك الشكر
موصول الى المؤسسة النفطية بالجمهورية الليبية التي كانت موضع الدراسة
فالشكر الى جميع العاملين بها وكل من زودوني بالمعلومات اللازمة لهم منى
جزيل الشكر مع تمنياتي لهم بدوام النجاح والعطاء والشكر الي اسرة كلية
الدراسات التجارية لما وجدته من معلومات قيمة فيها وكذلك الشكر الى كل
الذين اعانوني فى هذا البحث لهم منى التقدير والاحترام.

المستخلص

هدفت الدراسة بشكل اساسى إلى معرفة اثر الحوافز في رفع مستوى اداء الموظفين ومدى العلاقة بين الأداء الوظيفي والحوافز. حيث تمثلت مشكلة الدراسة عدم وضوح العلاقة بين الحوافز ومستوى الأداء الوظيفى للعاملين وای نوع من الحوافز يفضله العاملون، وقد قامت الدراسة على مجموعة من الفروض :

توجد علاقة ايجابية بين وجود نظام حوافز فعال، ومستوى أداء العاملين
توجد علاقة ايجابية بين التقدير والاحترام لجهود المرؤوسين من قبل الرؤساء ومستوى أداء العاملين. توجد علاقة ايجابية بين العدالة في منح الحوافز والترقيات ومستوى أداء العاملين. توجد علاقة ايجابية بين آليات الترقية في نظام الحوافز والمكافآت، ومستوى أداء العاملين. توجد علاقة ايجابية بين ربط نتائج تقييم الأداء كأساس في منح الحوافز، ومستوى أداء العاملين.

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج والتوصيات منها:

النتائج :

- 1- وجود نظام الحوافز يؤثر على أداء العاملين وكلما زادت الحوافز زاد أداء العاملين.
- 2- التقدير والاحترام للمرؤوسين يؤثر على مستوى اداء العاملين.
- 3- توجد علاقة ايجابية بين ربط نتائج تقييم الأداء كأساس في منح الحوافز ومستوى اداء العاملين.

التوصيات :

- 1- يجب توزيع الحوافز والمزايا الاضافية بين العاملين بالمؤسسة بالتساوي دون اعتبار للمحسوبية.
- 2- ضرورة تبني نظام للحوافز بالمؤسسة النفطية تتسم بالشفافية والوضوح واستخدام معايير علمية وسلمية له حتى ينعكس ذلك على الأداء العاملين

Abstract

Abstract

This study is mainly aimed at identifying the effect of incentives on increasing employees' performance and the relation between incentives and work performance. The problem of the study is that there is no clear-cut relation between the two concepts and what kinds of incentives are preferable to employees.

The study adopted the following hypotheses:

- There is a positive correlation between effective incentives system and employees' performance level.
 - There is a positive correlation between respect and appreciation of employees' efforts and their performance level as recognized by boss.
 - There is a positive correlation between fair incentives and promotion and employees' performance level.
 - There is a positive correlation between methods of n performance level.
 - There is a positive correlation between the results of performance evaluation as a basis for awarding incentives and employees' performance level.

The study came out with the following results and recommendations:

- The existence of an incentives system would increase employees' performance level as long as the incentives increase.
- Respect and appreciation would have influence on employees' performance level.
- There is a positive correlation between the results of performance evaluation as a basis for awarding incentives and performance level.

Recommendations:

- It is necessary to provide incentives and additional increments among employees on equitable basis without considering subjective matters.
- It is also necessary to adopt an incentive system on the basis of transparency and clarity and use scientific and appropriate measures to reflect the performance of employees.